



MINISTÈRE  
DE L'ÉDUCATION  
NATIONALE

MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT  
SUPÉRIEUR, DE LA RECHERCHE  
ET DE L'INNOVATION

LES ACHATS  
DE L'ÉDUC  
ET DU SUP

# CLAUSE SOCIALE DE FORMATION



Témoignages de jeunes bénéficiaires, de tuteurs pédagogiques,  
d'acheteurs et d'entreprises

Février 2018

# TEMOIGNAGES

## *Jeunes bénéficiaires de la clause sociale*

« Tout l'intérêt pour moi de faire un stage dans le milieu professionnel dans lequel je fais mes études et de voir si c'est bien la voie que je veux continuer à emprunter. Cela a été une expérience très enrichissante. Maintenant je sais où pourrait aboutir ma formation actuelle. »

**Diouma S. / Paris**

« Mon objectif et celui de la clause sociale étant de m'accompagner dans ma démarche de retour à la vie professionnelle, j'ai particulièrement soigné la chance que l'on m'a offert et j'ai su apprécier les connaissances qui m'ont été inculquées. »

**Adrian S. / Versailles**

« Mon stage m'a beaucoup intéressée, j'ai pu découvrir les différentes activités de la gestion administration et avoir un aperçu global de son fonctionnement. Il m'a permis de me familiariser avec les différents services et d'avoir une approche réelle du monde du travail. J'ai pu faire le rapprochement entre ce que j'avais appris en cours et ce qui se passe vraiment dans l'entreprise. Après tout ça je ne compte pas changer de projet professionnel car ça me plaît assez bien. J'ai appris que le travail d'équipe est très important car tous les services sont liés et doivent communiquer entre eux. »

**Dounia N./Créteil**

« J'ai bien aimé mon stage parce que j'ai bien été accueilli par les personnes de l'entreprise l'ambiance était excellente je ne me suis pas ennuyé.

Pour ce qui est des tâches qu'on m'a confié elles n'étaient pas très difficile d'ailleurs je les ai tous terminé quand je ne comprenais pas quelque chose j'allais voir la personne qui m'avait confié le travail pour lui demander de me réexpliquer on ne me forçait pas à les faire. Après il y avait des choses que j'aime plus faire que d'autre comme travaillé sous Excel que j'ai bien aimé et le classement des factures pour agorastore que j'ai moins bien aimé mais je l'ai quand même fait.

J'ai appris beaucoup de chose pendant ce stage comme Excel, commander des tickets restaurants, comment sa se passait pour recruter de nouveau employé et plein d'autres choses.

Les horaires n'était pas très dur je faisais 9h30/17h tout les jours donc sa allait. Je n'ai pas d'autres choses à ajouter appart que se c'est très bien passé. »

**Giovanni F./ Créteil**

## **Tuteurs pédagogiques**

« Nous relevons des points positifs pour les jeunes parmi d'autres : un environnement dynamique, la confrontation des jeunes avec la réalité du monde du travail et l'apprentissage des codes de l'entreprise, la socialisation et les échanges avec des adultes aux parcours de formation variés, une approche concrète des contenus des métiers en termes de poste de travail et des tâches dans un ensemble de production, enfin la valorisation de l'estime de soi.

Tout ceci est très encourageant pour les actions croisées entre l'Education Nationale et le Monde du Travail. »

**Marie Camara-Parisier (académie de Créteil)**

« Je suis satisfaite que certains de nos jeunes aient pu intégrer ce dispositif, en espérant que plus de parcours soient réalisables l'année prochaine.

J'ai rencontré des entreprises ouvertes à l'accueil des jeunes, bienveillantes et accueillantes. Les stages mis en place ont été pour chacun pertinents. »

**Virginie Adalid-Moreno**

**Chargée de mission « Mission de Lutte contre le Décrochage Scolaire » (académie de Créteil)**

## **Acheteurs**

**LES ACHATS  
DE L'ÉDUC  
ET DU SUP**

« Pour les acheteurs et les prescripteurs, cette clause permet de répondre à l'obligation de prise en compte du développement durable, dans sa composante sociale.

Côté acheteur, les parcours réalisés par les jeunes bénéficiaires permettent de voir les effets concrets de la clause sociale. Par ailleurs, ce dispositif est complémentaire d'autres clauses sociales existantes (clauses d'insertion et marchés réservés, notamment).

Les premiers résultats encourageants incitent désormais à généraliser ce dispositif novateur à l'ensemble des acheteurs, pour qu'ils se l'approprient et entrent directement en contact avec la Mission de Lutte Contre le Décrochage Scolaire (MLDS) de leur territoire. En effet, le dispositif est ouvert à l'ensemble des acheteurs, qu'il s'agisse d'acheteur de l'Etat, des collectivités territoriales, de la fonction publique hospitalière ou d'autres structures (établissements nationaux ou locaux, et même acheteurs du privé). »

**Jean-Xavier Lichtlé, Référent ministériel pour les achats responsables  
Mission des achats des ministères chargés de l'éducation nationale et  
de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation**

« Lorsque j'ai pris connaissance de la clause sociale de formation, je n'ai pas hésité à l'insérer dans le marché que j'avais en préparation (papier et fournitures de bureau). J'ai pensé en effet que le secteur d'activité était bien adapté pour garantir l'accueil d'un jeune sans trop de difficulté (les soumissionnaires avaient en effet à mon sens un large choix dans les activités à proposer: secrétariat, mise en rayon, préparation des commandes, gestion des stocks, livraison, comptabilité, etc...).



Pour la première clause, nous avons fait une réunion cellule achats / MLDS / attributaire pour recadrer l'attributaire qui avait pris un peu à la légère la clause et qui a pris conscience en cours de réunion de l'importance de son rôle à jouer et de l'importance de nos attentes. Au final, tout s'est très bien passé: le jeune comme l'entreprise ont retiré beaucoup de positif de cette expérience.

Pour la deuxième clause, nous avons un problème d'interlocuteur. Il a fallu beaucoup insister, sur plusieurs mois, pour que cette clause se mette en place. Au final, c'est le jeune qui a décroché avant la fin du stage...

Concernant la relation avec la MLDS, la clause a été l'occasion pour deux services qui s' « ignorent » en temps normal (du fait de leurs champs d'activité totalement différents) de se rencontrer et de se connaître.

La mise en place de la clause a été l'occasion d'une entrevue avec le CSAIO pour présenter le projet, et ensuite de rencontres avec les référents de la MLDS pour définir la stratégie à adopter. Le lien est désormais créé et la MLDS espère la reconduction de ce dispositif dans les prochains marchés.

De façon générale, la mise en œuvre de cette clause a engendré pour ma part, il faut le dire, quelques difficultés supplémentaires par rapport à un marché « classique » mais je pense que, par la suite, le sentiment d'avoir contribué à la réalisation d'un projet qui touche un jeune en difficulté prévaut sur tout le reste. En témoigne la touchante lettre de remerciements que nous avons reçue de la part d'un des deux jeunes. En fait, la clause vient apporter une dimension plus humaine à l'activité de l'acheteur, à travers les liens qu'elle crée entre les différents acteurs, et à travers le projet qu'elle dessert, qui s'inscrit parfaitement dans la politique académique.

**Aurélie Rossat**  
**Responsable de la cellule académique**  
**des achats de la Martinique**

## **Entreprises**

### **Société « ACP Formation »**



**Mme Virginie Gentilhomme**, Chef de projets intra - ACP Formation  
**Mme Clémence Demeure**, Responsable du Département formation Intra et sur mesure chez ACP

*Comment avez-vous perçu ce projet ?*

**Virginie Gentilhomme** : C'était la première fois que nous étions soumis à une clause sociale dans nos marchés de formation. Donc au départ, nous nous posions des questions sur le profil du jeune à intégrer et la nature des missions à lui confier. Nous avons été tout de suite rassurés lorsque le « jeune » à intégrer nous a été présenté par la Mission de lutte contre le décrochage scolaire.

Et puis nous avons perçu cela comme un challenge. L'enjeu était de taille : il fallait être à la hauteur de cette mission qui nous incombait, d'une part vis-à-vis du jeune et, d'autre part, vis-à-vis de notre client. Cela était d'autant plus important pour nous qu'en tant qu'organisme de formation, nous oeuvrons quotidiennement au développement des compétences des individus. C'était donc une belle opportunité pour nous de mettre au service de ces jeunes nos méthodes de travail et notre pédagogie.



*Comment avez-vous vécu en interne cette expérience ?*

**Clémence Demeure** : L'intégration s'est très bien déroulée et l'ensemble de l'équipe a pu constater rapidement que ces jeunes « décrochés » avaient une réelle volonté de se raccrocher à un projet professionnel. Ils ont conscience de l'opportunité qui leur est donnée de trouver leur voie.

Nous avons eu à cœur de leur faire découvrir la vie de l'entreprise et du Groupe d'une manière plus générale ainsi que les différents métiers qui s'y côtoient. L'accompagnement a été simple et fluide.

*Quelles sont les conditions de réussite avec le jeune en situation de décrochage scolaire ?*

**Virginie Gentilhomme** : Comme pour toute intégration d'un nouveau collaborateur au sein d'une entreprise, un plan d'intégration est à prévoir. Et c'est d'autant plus vrai pour ces jeunes qui ont besoin d'accompagnement et de gagner confiance en eux.

Le partenariat entre la MLDS, l'acheteur, l'entreprise, le jeune en décrochage, et l'implication de tous les acteurs est primordiale. L'acheteur accompagne d'ailleurs les entreprises lors de la toute 1<sup>ère</sup> étape de l'intégration des jeunes :

- Il organise une première rencontre, une présentation dans les locaux de l'entreprise. Les acteurs s'impliquent et participent à ces échanges. Un représentant de la MLDS participe à ce premier contact avec l'entreprise, de sorte à rassurer le jeune.

- A cette occasion, des échanges format table ronde ont lieu pour comprendre son projet, ses centres d'intérêts, les difficultés rencontrées. Puis le référent entreprise présente les missions qui pourront lui être proposées dans le cadre de son stage.

Ensuite, c'est à l'entreprise de jouer, et de **prévoir son plan d'intégration**.

Chez ACP FORMATION, nous avons procédé de la manière suivante :

- Remise d'un planning heure par heure au stagiaire afin qu'il ait une vision globale de ce qui l'attend les premiers jours. Un 1<sup>er</sup> temps est prévu avec le référent pour présenter l'entreprise et ses grands enjeux.

- Remise d'une fiche des missions qui lui seront confiées, la plus exhaustive possible, et démarrage des premières tâches.

- Durant ces 3 premiers jours, il nous semble indispensable que le jeune rencontre individuellement l'ensemble des acteurs de l'entreprise pour comprendre leurs rôles et donc donner du sens à ses missions en les inscrivant dans une organisation globale, mais aussi le familiariser avec notre activité, nos enjeux, notre manière de travailler.

Nous procédons ainsi par une alternance de premières missions et de rencontres pour impliquer et rassurer le stagiaire.

Une autre condition de réussite est **le suivi des activités du jeune**.

- Prévoir des points quotidiens en fin de journée la première semaine

- Puis lui demander de réaliser des comptes rendus hebdomadaires d'activité le vendredi soir.

Cela lui permet de prendre de la hauteur sur son travail et le référent peut ainsi s'assurer que les missions confiées sont comprises et correctement réalisées. Ce suivi permettra également au jeune de gagner du temps dans la réalisation de son rapport de stage.

Enfin, une dernière condition de réussite me semble on ne peut plus importante, **c'est l'écoute en posture de tuteur, et la bienveillance**.

Il faut en effet que le jeune sente que son tuteur est disponible, à son écoute, et qu'il soit assez à l'aise pour se confier sur d'éventuelles difficultés.  
D'autre part si l'on sent une baisse de motivation, des craintes, il faut créer ce temps d'échange.

*Cette expérience a-t-elle modifié la perception que vous avez des jeunes en situation de décrochage scolaire ?*

**Virginie Gentilhomme** : Oui, dans la mesure où il n'y a pas plus d'accompagnement à fournir que pour un autre stagiaire lambda du même âge.

La dernière stagiaire intégrée par ACP Formation dans le cadre de la clause sociale « jeune décrochés et politique d'achats », Diouma S., a été on ne peut plus rigoureuse, dans toutes les missions qui lui ont été confiées, et a même été en mesure de porter secours à notre pôle comptabilité confronté au départ d'un collaborateur. Le service a été ravi, et a manifesté son intérêt pour la reprise de Diouma en stage si la poursuite de ses études était en phase avec ce domaine.

*La relation de travail avec votre client a-t-elle évoluée ?*

**Clémence Demeure** : Cela a vraiment renforcé notre relation de travail.

C'est un vrai partenariat qui s'est instauré, au-delà de nos relations de travail classiques

En tant qu'organisme de formation spécialisé en achat public, nous avons pu constater la maturité du Ministère au niveau des achats (*NDLR : clause sociale insérée par la mission des achats du ministère*) qui permet de véritablement challenger ses fournisseurs :

Cela démontre l'adéquation de ses actions aux nouvelles priorités gouvernementales en termes d'achat socio-responsables. Cette démarche a permis d'oeuvrer conformément aux valeurs de notre entreprise.

*Vous a-t-il semblé intéressant de poursuivre cette expérience ?*

**Clémence Demeure** : C'est tout naturellement que nous envisageons d'intégrer en ce début d'année 2015 notre troisième jeune en décrochage, bien que nous n'ayons plus d'obligation vis à vis du marché qui nous lie au ministère de l'Education Nationale (*NDLR : le ministère est l'acheteur*).

Notre équipe est naturellement sensible aux problématiques de transmission des savoirs et de la professionnalisation. Cette expérience nous permet d'être un tremplin pour accompagner un jeune dans la définition de son projet professionnel.

Par ailleurs le bénéfice est double car, en tant que TPE, l'aide que nous apportent nos stagiaires est précieuse. Nous sommes nous aussi de véritables bénéficiaires de la clause sociale « jeunes décrochés et politique d'achats » (*NDLR : ancien nom de la clause sociale de formation sous statut scolaire*).

Humainement et personnellement, le fait d'être tenue informées de la situation de réussite dans laquelle se trouvent nos stagiaires Adrian et Diouma, est très gratifiant.

## « Computacenter »



**Mme Mélanie PASQUER**, Responsable Recrutement

*Comment avez-vous reçu ce projet (= faire entrer un jeune sans qualification dans l'entreprise) : est-ce un défi ?*

Accueillir un jeune en situation de décrochage scolaire est forcément un défi pour toute entreprise.

Il y a toujours une appréhension et un sentiment ambivalent. D'un côté, c'est motivant de se voir confier la responsabilité de cette « seconde chance » et, d'un autre, la crainte de ne pas réussir à l'intégrer et à lui inculquer les valeurs du monde du travail.

*Comment avez-vous vécu en interne cette expérience ? (scepticisme de certains collègues, ou projet fédérateur des services, expérience humaine enrichissante...)*

L'application de la clause sociale dans ce cadre-là n'est jamais simple : elle demande toujours de combattre le scepticisme de bon nombre de collègues qui n'ont pas forcément le temps de former un jeune, ni l'envie de prendre le risque que celui-ci ait un comportement inapproprié ou irrespectueux.

Cependant, à l'inverse, certains salariés sont touchés et peut-être par expérience personnelle se sentent concernés et motivés par ce projet. Lors de l'accueil de nos derniers jeunes, le service IT interne de Computacenter, le service Qualité et la Logistique se sont montrés très enthousiastes.

*Quelles sont les conditions de la réussite avec le jeune ?*

Il ne faut pas se leurrer, la réussite de ce projet n'est pas simple.

Chez COMPUTACENTER nous avons eu deux cas extrêmement différents, avec malheureusement un échec en premier, mais qui nous a permis de ne pas refaire les mêmes erreurs, ce qui a engendré une belle réussite pour le deuxième.

En premier lieu il convient de bien expliquer au jeune les règles de vie en entreprise. Assez évidentes pour nous, elles ne le sont pas toujours pour ces adolescents éloignés du système scolaire :

- prévenir en cas de retard,
- respecter les temps de pause,
- et surtout leur remettre la carte de visite de leur manager afin qu'il puisse le prévenir en cas de soucis.

Enfin, il faut garder en tête qu'ils sont là pour découvrir le monde de l'entreprise, un service ou un métier et non pour être opérationnel immédiatement.

*Cette expérience a-t-elle modifié la perception que vous aviez des jeunes décrochés ? la perception et la relation de travail avec votre client (l'éducation nationale) ?*

Cette expérience nous a permis de comprendre qu'un jeune « décroché » n'est pas forcément un jeune ado révolté. Rémy (NDLR : le jeune ayant bénéficié du second parcours) était surtout un adolescent timide et réservé, qui n'a pas trouvé dans sa formation initiale l'envie et la motivation pour continuer.

Avec son stage chez nous il a compris que l'informatique était vraiment ce qui lui plaisait et se lance du coup à la rentrée dans une formation en alternance.

*Cette expérience vous semble-t-elle intéressante à continuer ?*

C'est une expérience intéressante à condition de vraiment s'en donner les moyens : avoir un service d'accueil motivé, qui suive réellement le jeune, avoir un tuteur scolaire joignable et en support si besoin...

Malheureusement, il n'est pas toujours simple de trouver le temps et l'envie pour les salariés mais les managers de Computacenter ont trouvé cette expérience réellement enrichissante et ont énormément apprécié de voir notre stagiaire s'ouvrir et acquérir des compétences de jour en jour.



« SHI International »

**M. Gabriel Cohen, Président SHI International SAS**

Créée en 1989, SHI International est un fournisseur global de produits informatique, tels que Microsoft, Adobe, IBM, ASG, Filemaker. L'entreprise est dirigée par une équipe des plus expérimentée, en particulier dans le domaine des licences logicielles

pour lequel elle possède toutes les certifications requises par les éditeurs et ses clients.

En France, SHI International SAS est titulaire du marché Logiciel Généraliste, dont l'intitulé exact est : « *Concession des droits d'usage à titre non exclusif de divers logiciels utilitaires, logiciels multimédia, logiciels de bases de données, logiciels de création de documents, de dessin et de synthèse d'images couvrant les usages des agents des services centraux et déconcentrés des ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche ainsi que des établissements de formation et de recherche, et réalisation de prestations de support.* »

Pour être éligible et remporter ce marché, SHI International SAS a accepté la clause dite « sociale ». Cette clause demande au titulaire d'accueillir pour une période de 6 mois une jeune personne en décrochage scolaire. Après six mois de stage effectués par Mlle Maeva P, toute l'équipe fut très satisfaite de cette expérience. L'entreprise a ainsi démontré sa capacité à avoir une dimension sociale et permis à l'ensemble de ses employés d'exprimer leur générosité. Maeva découvrit le monde de l'entreprise avec ses différentes caractéristiques qu'elles soient sociales ou professionnelles, ses joies mais aussi ses contraintes, ce qui était notre principal objectif. Maeva sait maintenant vers quelle voie elle souhaite se diriger et nous lui souhaitons une grande réussite dans ses futures initiatives.

La première rencontre entre Maeva et l'équipe a eu lieu six mois plus tôt dans nos locaux avec la présence de plusieurs interlocuteurs du ministère et du collège de la stagiaire. Le déroulement du stage y fut décrit. L'expression décrochage scolaire renvoi à tant de préjugés que nous nous attendions au pire. Toutefois, Maeva est une personne charmante et sérieuse, de bonnes raisons l'ont amené à décrocher du cursus scolaire.

Au cours de son stage, Maeva a découvert différents services de l'entreprise, pour lesquelles elle a réalisé différentes tâches. Au bout de deux mois, une mission plus importante lui a été confiée jusqu'à la fin de sa période chez SHI International SAS.

Nous lui avons demandé de raconter son expérience, voici son témoignage :

*Pour dire vrai j'ai hésité avant d'accepter ce stage lorsqu'on me l'avait proposé. Cependant, je me suis dit que c'était une bonne occasion de découvrir le monde de l'entreprise et son fonctionnement. Et c'est la curiosité qui m'a donc motivée en premier lieu.*

*Lors de ma première entrevue avec l'entreprise, je ne cache pas que je stressais un peu car j'allais rentrer dans un milieu qui m'était alors inconnu jusqu'à maintenant. Je n'étais vraiment pas à l'aise et je me demandais comment cela aller se passer. Mais à ma grande surprise j'ai été très bien reçue. Sandrine Defontaine est venue se présenter et a discuté avec Madame Camara, Monsieur Lichtlé et moi-même. Puis s'en est retourné pour conclure un gros deal sur lequel elle était. C'est alors que Sandrine Douchet fit son apparition, nous proposant un café, et avec qui nous avons attendu l'arrivée de Gabriel Cohen le PDG de l'entreprise. Moi qui me sentait mal à l'aise il y avait quelques instants, j'étais maintenant plus décontractée. Lorsque je vis Gabriel entrer dans le bureau ou nous attendions je ne m'attendais pas à voir un homme relativement petit. Et je fus quelque peu surprise. Mais lorsqu'il commençât à parler de*



*l'entreprise, de son fonctionnement et des différentes règles, j'ai trouvé qu'il avait beaucoup de prestance et qu'il en imposait. C'était très intimidant et impressionnant. Comme quoi il ne faut jamais se fier aux apparences. On me fit découvrir les locaux et je repartis chez moi après. Je fus très contente et aussi rassurée par cette première visite et j'avais beaucoup aimé l'ambiance au sein de la société. C'était très agréable !*

*Lors de mon stage, j'ai pu rencontrer des personnes très sympathiques, aimant leur métier et voulant partager leur expérience avec moi. Je dirai que tout le monde était pour le moins content de ma venue et ils m'ont vite mise à l'aise. Même si en général j'ai du mal à communiquer avec les adultes pour le coup ça pouvait aller. Même si je restais tendu à certains moments. J'ai échangé et parlé avec tout le monde ou presque. J'ai pu voir et découvrir les différents services de l'entreprise. Et accomplir des tâches en fonction du service concerné ce qui était pour ma part très intéressant et enrichissant. Puis on m'a alors composé un planning avec des tâches quotidiennes à accomplir : recouvrement le matin, DR et CRT l'après-midi. Et parfois si il y en avait de la prospection ou de la qualification. Je travaillais donc pour la comptabilité le matin et pour les commerciaux l'après-midi. Le travail qu'on me confiât n'était pas bénin au contraire mais très important. Le seul problème c'est qu'en règle générale je devais passer des appels toute la journée. Et ça pour le coup ça ne me plaisait pas du tout mais je me forçais de le faire tant bien que mal. D'une part car on me faisait confiance et qu'on comptait sur moi d'un côté, mais aussi parce que je voulais faire bien le travail qui m'était confié. Mais bon malgré cela je dois avouer que lorsque je rentrais les CRT et les DR cela me plaisait beaucoup plus car je n'étais pas en relation avec un inconnu au bout du fil mais plutôt tranquille à faire mon travail devant un PC sans me faire raccrocher au nez ou avoir une personne désagréable au téléphone. Même le classement qu'on pouvait me donner je le préférais aux appels. Alors que c'est bien la chose la plus ennuyante qui puisse être malgré le fait que je comprenais que ce travail soit tout aussi important qu'un autre. Mais pas moins barbant il faut bien l'avouer. Il y a eu des moments où je pouvais m'ennuyer et où je me demandais ce que je pouvais faire. Mais en général j'ai apprécié ce que j'ai pu faire durant ce stage*

*Pour finir je dirai que SHI France est une très belle entreprise avec des personnes fortes sympathiques. Avec qui je suis heureuse d'avoir passé du temps. Et avec qui j'ai appris beaucoup de chose et qui m'ont apporté également beaucoup. Vous êtes une équipe géniale et je vous souhaite de tout cœur de perdurer encore longtemps.*

*Je pense que ce stage m'a beaucoup apporté tant dans les connaissances que j'ai acquises mais aussi dans mon comportement. Et je suis sûre que cela me sera bénéfique dans l'avenir. Ce fut une très belle expérience et je vous en remercie. J'en garderai un très bon souvenir.*

*Je vous remercie tous et toutes pour votre accueil et votre gentillesse. Mais aussi pour votre savoir et toutes les connaissances que vous avez pu me transmettre. Et la patience dont vous avez fait preuve envers moi.*

*Je vous souhaite à tous une bonne continuation et vous remercie encore pour tout.*

*Maéva*

*Tout est dit. Bonne route Maeva.*

## Croire en l'avenir



**G**ENCI, grand équipement national de calcul intensif basé en France, est l'institut où Atos exploite l'un des supercalculateurs les plus puissants du pays, OCCIGEN. Dans le cadre d'une démarche sociétale partagée avec l'institut, Atos a accepté d'accompagner en 2015, deux jeunes de la région en échec scolaire. Cédric

et Ayoub ont été formés pendant dix semaines. Ils ont pris confiance en eux en acquérant de nouvelles compétences sur le terrain et en ayant des objectifs motivants qui les ont conduits à vouloir poursuivre leurs études. Dans le même temps, au siège d'Atos à Bezons, en France, des stages d'observation en entreprise pour des collégiens de 3ème ont été organisés sur une semaine. Ces stages ouvrent les yeux sur le monde de l'entreprise et les opportunités prometteuses liées aux métiers de l'informatique.